



Trabajo Fin de Grado

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

"THE BALANCE OF WORK AND FAMILY LIFE"

Facultad de Economía.

Grado en Economía.

Presentado por: Iván Pellón Sañudo

Tutora: Ana María Gómez Gómez

Curso académico: 2019\2020

23 de septiembre de 2020

ÍNDICE

1. Resumen	3
2. Introducción	4
3. La conciliación hasta la primera ley de igualdad y sus efectos:	6
3.1 Implantación de la Ley 39\1999.	6
3.2 Ley Orgánica 3\2007.	7
4. El conflicto Hombre-Mujer	9
4.1 Evolución en términos de equidad.	9
4.2 Nuevas formas de familia.	12
5. Conciliación en el ámbito empresarial y judicial	13
5.1 Conciliación en el mundo laboral	13
5.2 La igualdad reflejada judicialmente.	17
6. Evolución en las formas de conciliar.	19
7. Conclusiones.	23
8. Bibliografía.	25

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Gráfico 1: Evolución de la tasa de Paro 2008	9
Gráfico 2: Evolución de la tasa de Paro 2019	10
Gráfico 3: Ocupados a tiempo parcial	11
Gráfico 4: Distribución de las medidas innovadoras por tamaño	14
Gráfico 5: Fases de los planes de igualdad	19
Gráfico 6: Ocupados trabajando en casa por días (%)	21
Gráfico 7: Trabajan más de la mitad de los días en casa (%)	22

1.RESUMEN.

La finalidad de este trabajo es evaluar y analizar cuál ha sido la evolución sobre la vida laboral, personal y familiar en España, desde sus inicios hasta la actualidad, diferenciando entre hombres y mujeres. Es importante conocer que ha existido y existe discriminación hacia la mujer, debido a que no fue hasta la llamada “primera ley de igualdad en España” cuando se produjeron grandes avances en materia de conciliación.

En este ensayo se compara si la crisis económica produjo un acercamiento o alejamiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Además, se analiza los ocupados a tiempo parcial, diferenciando entre sexos. Por otro lado, en este trabajo se analizan y destacan las nuevas organizaciones de familia, que actualmente, no tienen nada que ver con épocas pasadas.

Por otra parte, se realizará un análisis de cómo afecta esta situación a las diferentes partes de la relación laboral, empresario y empleado, donde a priori las medidas conciliatorias pueden verse negativas desde el punto de vista del empresario. Sin olvidar la importancia que ha tenido y tienen las leyes en la aplicación de las medidas conciliatorias.

Por último, se expresará como las empresas han ido aplicando las distintas medidas conciliatorias y descubrir las más innovadoras en esta materia. Y la evolución de las formas de conciliar en el siglo XXI.

Palabras clave: conciliación, igualdad, sentencias, sexos, evolución.

ABSTRACT.

The purpose of this work is to evaluate and analyze what has been the evolution of work, personal and family life in Spain from its beginnings to the present, differentiating between men and women. It is important to know that discrimination against women has existed and exists, because it was not until the so-called “first equality law in Spain” that the great advances in conciliation were made.

In this essay, it is compared whether the economic crisis produced an approach to or a distance from equal opportunities between men and women. In addition, part-time employees are analyzed, differentiating between sexes. On the other hand, in this essay the new family organizations are analyzed and highlighted, which currently have nothing to do with past times.

On the other hand, an analysis will be made of how this situation affects the different parts of the labor relationship, employer and employee, where a priori the conciliatory measures may be negative from the point of view of the employer. Without forgetting the importance that laws have had and still have in the application of conciliatory measures.

Finally, it will be expressed how companies have been applying the different conciliatory measures and discovering the most innovative in this matter. In addition to the evolution of the ways of reconciling in the 21st century.

Keywords: conciliation, equality, sentences, sexes, evolution.

2.INTRODUCCIÓN.

La conciliación es una materia de preocupación que tuvo las primeras apariciones a finales del siglo XIX, pero que se consolidó como dato de interés en España en la primera década del siglo XXI.

La conciliación se trata de una cuestión muy amplia. En primer lugar, la palabra “*conciliar*” proviene del latín *conciliare*, y consiste en la acción de conseguir que dos o más partes opuestas consigan llegar a un acuerdo para estar a gusto ambos. Comprendiendo esta definición, estamos partiendo de una situación de conflicto. Y así es como se concibe la conciliación, como un problema que se debe resolver, una tarea nada fácil.

La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como: *“La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades y cuidado a personas dependientes”.*(Palabras para la igualdad- Plan Óptima).

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal tal como hoy la vemos, comenzó con la incorporación de la mujer al mercado laboral. A lo largo de la historia las mujeres han estado mediatizadas por los hombres y la sociedad. Si es cierto que en algún periodo específico de tiempo la desigualdad a favor del hombre se ha reducido, y, al contrario.

En España, la mayoría de los historiadores modernos localizan la II República, régimen democrático en España entre el 14 de abril de 1931 y el 1 de abril de 1939, como el periodo de máximo esplendor en materia de igualdad hasta ese momento.

La Restauración fue un sistema político español entre 1874 y 1931. En esta época la mujer tenía protagonismo únicamente en el ámbito familiar, ya que la educación que recibía la preparaba para ser buena madre y fiel esposa. La sociedad femenina de la burguesía empezó a colaborar en las empresas familiares y lógicamente necesitaban tener estudios para realizar sus tareas.

En comparación con las potencias mundiales de esa época. En Reino Unido, desde 1927 ya podían votar las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Además, en los “felices años veinte” tanto en América como en Francia la mujer se fue incorporando en el uso del ferrocarril, automóvil, radio, fútbol, entre otros.

Con la llegada de la II República se produjo el mayor cambio, debido a que la Constitución del 31, en su artículo 36 aprobaba el voto a las mujeres en igualdad con los hombres.¹

En datos, el número de alumnas se duplicó en todas las enseñanzas. Además, las nuevas leyes republicanas fomentaron la incorporación de la mujer en el ámbito social. Por ejemplo, se aprobó el divorcio, se normalizó el empleo de la mujer en público, se despenalizó el adulterio, se les admitió en carreras de notarios en igualdad con los hombres y en cualquier otra función relacionada con la actividad pública. A excepción de las actividades militares.

¹ La constitución del 31, el artículo 36: “*Los ciudadanos de uno y de otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes.*”

Tras el golpe de estado con la posterior guerra civil pusieron fin a la Republica, la mujer volvió a la misma situación que tenía antes de la II República, teniendo que pasar 40 años de dictadura para que la mujer se integrara definitivamente en la sociedad de la misma forma que esta el hombre.

A lo largo de la dictadura no hubo ningún tipo de avance entorno a la igualdad entre sexos. Por lo que habría que esperar hasta la reinstauración de la Democracia. En concreto, la Constitución de 1978 provocó que la mujer avanzara en su posición en la sociedad.

En conclusión, el objetivo que persigue este trabajo es explicar la vida de los ciudadanos antes y después de la primera ley de igualdad en España, así como el conflicto hombre-mujer en términos de equidad. Otra parte importante son las primeras sentencias aprobadas en materia de conciliación en España, y la influencia en el ámbito laboral de estas. Por último, se analiza la evolución de las formas de conciliar en el siglo XXI.

La metodología que se empleará en este trabajo será sencilla. Los datos utilizados provendrán del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de la Encuesta de Población Activa (EPA). Datos numéricos sacados del Instituto de la Mujer, además de una empresa de protección de datos (Grupo Atico34).

El trabajo se dividirá en varios apartados. En el séptimo punto se enumerarán las principales conclusiones a las que se han llegado a lo largo del trabajo y se intentará proporcionar una serie de recomendaciones de mejora para poder alcanzar alguna solución.

3.LA CONCILIACIÓN ANTES DE LA PRIMERA LEY DE IGUALDAD Y SUS EFECTOS.

3.1 Implantación de la ley 39\1999.

A nivel mundial, las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. En particular, la celebrada en Beijing (1995) marco un punto de inflexión para la agenda mundial de la mujer.

Pero antes de esta conferencia, en 1975 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer² instó a realizar la primera conferencia mundial. Posteriormente se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer³ en Ciudad de México, en la conferencia se creó un determinado plan de acción mundial para la obtención de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, con una serie de pautas a seguir hasta 1985.

En 1980 se celebró en Copenhague la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Su finalidad fue examinar los avances obtenidos para el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, en especial los relacionados con empleo, salud y educación.

Posteriormente en 1985 tuvo lugar la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer tuvo lugar en Nairobi. Se aprobó un mandato conducido a establecer medidas concretas para superar los problemas al logro de los objetivos del Decenio. Los gobiernos adoptaron las estrategias de Nairobi para el adelanto de la mujer, con medidas necesarias para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

La cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, marco un punto de inflexión. Se creó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, el plan más progresista que jamás había existido para promover los derechos de la mujer. Se formularon amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación:

- La mujer y la pobreza
- Educación y capacitación de la mujer
- La mujer y la salud
- La violencia contra la mujer
- La mujer y los conflictos armados
- La mujer y la economía
- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- Los derechos humanos de la mujer
- La mujer y los medios de difusión
- La mujer y el medio de ambiente
- La niña⁴

² Para ONU mujeres, es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

³ Las Naciones Unidas han proclamado 1975 <Año Internacional de la Mujer> a fin de suscitar en el mundo entero nuevas acciones e intensificar la lucha multiforme para poner término a las diversas formas de discriminación contra las mujeres.

⁴Las 12 esferas cruciales según ONU mujeres: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

La Plataforma de Acción imagina un mundo en el que todas las mujeres y niñas pueden ejercer sus libertades y opciones, y hacer realidad sus derechos, como el de vivir sin violencia, participar en decisiones y tener un salario equitativo.

El proceso de Beijing desencadenó una voluntad política muy buena por cumplir esta serie de medidas como no podía ser de otra manera, España fue uno de los tantos países que tomó buena nota de las medidas y normas que se aprobaron en esta conferencia.

La combinación de la vida laboral y familiar requiere un reparto de tareas, estimulando la participación de las mujeres en el mercado de trabajo e integrando a los hombres en las tareas domésticas.

En 1990 en España se introdujeron las cláusulas de “*Protección a la Maternidad*” dando la opción del cambio en el puesto de trabajo y la “*Excedencia especial para Familiares*” con una duración de un año. Más tarde se introdujeron las cláusulas para evitar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Por ejemplo, garantizar la igualdad de salarios en trabajos de igual valor, además la de “*Acoso Sexual*” considerándose como una falta muy grave.

La Ley 39\1999, del 5 de noviembre, se aprobó para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, siguiendo las determinadas directrices marcadas por la normativa internacional mencionadas anteriormente. Entre otros motivos para cumplir el artículo 14 de la constitución española de 1978 que expresa “*el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición*”.

Era necesaria una nueva ley que completara las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permitiese un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada. La necesidad de la conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. El primer capítulo de esta ley introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en relación con los permisos y excedencias de la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia.

Se aprecia una nueva forma de organización para poder compatibilizar las responsabilidades de los trabajadores en diferentes aspectos. Tener que ocuparse de personas mayores y enfermas, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, el cuidado de familiares por razón de edad, accidente o enfermedad, mediante la reestructuración del tiempo de trabajo.

3.2. Ley Orgánica 3\2007.

Como ya se ha mencionado en este ensayo, la cuarta conferencia mundial sobre la mujer marcó un punto de inflexión en los derechos de la mujer en el mundo laboral y familiar. En los años posteriores se llevó a cabo un examen y una evaluación quinquenal de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. A esta evaluación se le denominó “*La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*”, se produjo en Nueva York y se dio lugar a una declaración política y nuevas iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

En el año 2007, se aprobó en España la Ley Orgánica 3\2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que supuso un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. En el texto de la Ley Orgánica expresa la necesidad

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

de una acción para combatir las discriminaciones por razón de sexo que se producen en la mayoría de los ámbitos de nuestra realidad social, política, económica y cultural. Esta idea se manifiesta específicamente en el artículo 2, donde se extiende a toda persona, física o jurídica.

Esta Ley Orgánica para la igualdad sigue una línea claramente marcada de modernas leyes de igualdad, con la intención de equiparar a las personas, sean hombres o mujeres. Con una serie de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. El artículo 17 de esta ley expresa *“El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*

Es correcto decir que España entró en una profunda crisis económica justo un año después de la aprobación de esta Ley orgánica por lo que es lógico que su plan de actuación o su mejora no fue tan notable en los primeros años de esta Ley.

Se creó un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2008-2011), donde se analizaba los cambios en nivel de equidad de la igualdad entre sexos, lo cual se expresará más adelante en este ensayo.

También se elaboró un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre (2014-2016), tuvo dos objetivos marcados:

- Por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades.

- Por otra, la *“estrategia transversal”* orientada a la introducción de cambios estructurales. (Instituto de la mujer y para la igualdad de Oportunidades).

En 2015 durante la 59ª sesión de la Comisión. Esta comisión abordó sobre todo las oportunidades para conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015. Hillary Rodham Clinton dijo *“ Los derechos humanos son derechos de las mujeres y los derechos de las mujeres son derechos humanos”*.

En 2020 se realizará la 64ª Conferencia Mundial sobre la mujer, donde se hará un análisis de los 25 años desde la Plataforma de Acción de Beijing.

Las primeras leyes sobre la conciliación se produjeron en el siglo XX, en concreto en la época de la II República donde, la constitución de 1931 ya tuvo una serie de tintes feministas a pesar de la época en la que transcurrió. Mas adelante con el fin del Régimen Franquista, de carácter patriarcal, retrocedió los avances anteriores de las mujeres forjando a dedicarse exclusivamente al hogar, el matrimonio y la familia.

4. EL CONFLICTO HOMBRE-MUJER.

4.1 Evolución en términos de equidad.

El conflicto hombre-mujer es equivalente al conflicto trabajo-familia donde la conciliación es la principal herramienta de unión o relación. La definición más citada del conflicto trabajo-familia, work-conflict, es la de Greenhaus y Beutell (1985). *“Es una especie de conflicto entre roles que se produce a raíz de la presión incompatible del rol del trabajo y del rol familiar. Describe la medida en la que la realización de un rol dificulta la de otro rol”.* (p.47, *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en tiempos de crisis*).

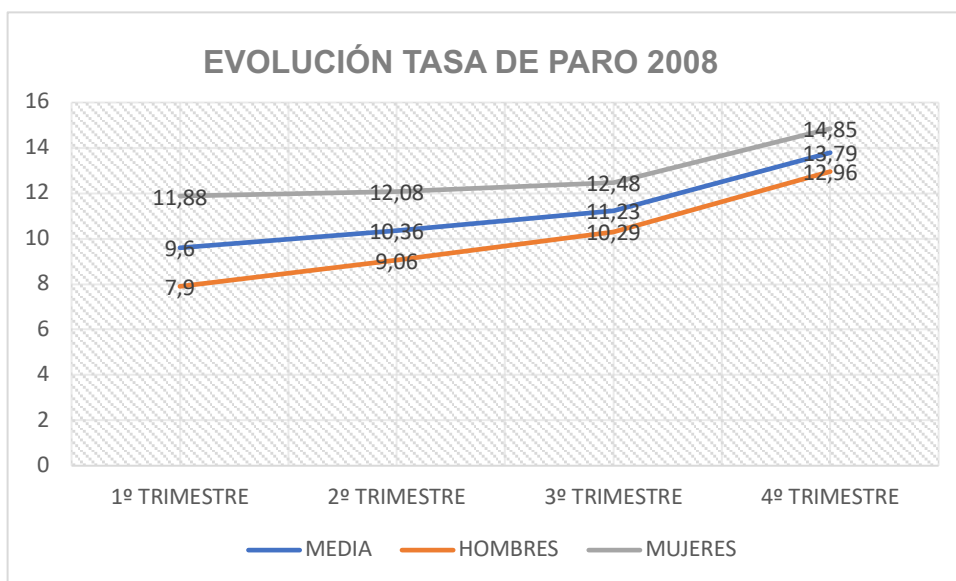


Gráfico 1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Después de realizar un estudio exhaustivo tanto del cuarto trimestre de 2008 como el cuarto trimestre de 2019, se obtienen una serie de datos significativos en este estudio. El cuarto trimestre de 2008 corresponde con la crisis económica española que comenzó ese mismo año y se extendió durante años, no solo fue una crisis económica, también social y financiera. Además, coincidió con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, primera ley de igualdad aprobada en España. Ya comentada anteriormente en este trabajo.

La tasa de paro media en el primer trimestre de 2008 fue de 9,6%. Se apreciaba una clara diferencia entre sexos, ya que la tasa de paro de las mujeres era del 11,88% y de los hombres un 7,9%.

El comienzo de la crisis económica tuvo unas consecuencias muy negativas en la sociedad española. Como se aprecia en el primer gráfico, la tasa de paro sigue una curva ascendente sobre todo desde el tercer trimestre al cuarto trimestre de 2008. La evolución de la tasa de paro fue un 2,56% mayor, en comparación, en un solo trimestre se incrementó en el triple aproximadamente.

En relación con la diferencia entre sexos. Se aprecia como los hombres fueron en mayor medida más perjudicados, también es cierto que fue una crisis inmobiliaria, donde el mayor porcentaje de afectados fueron hombres. De igual forma la tasa de paro de las mujeres siguió siendo mayor que de los hombres.

En conclusión, podemos decir que la crisis económica en 2008 avanzó hacia la igualdad de sexos de forma negativa, ya que ambos fueron perjudicados.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

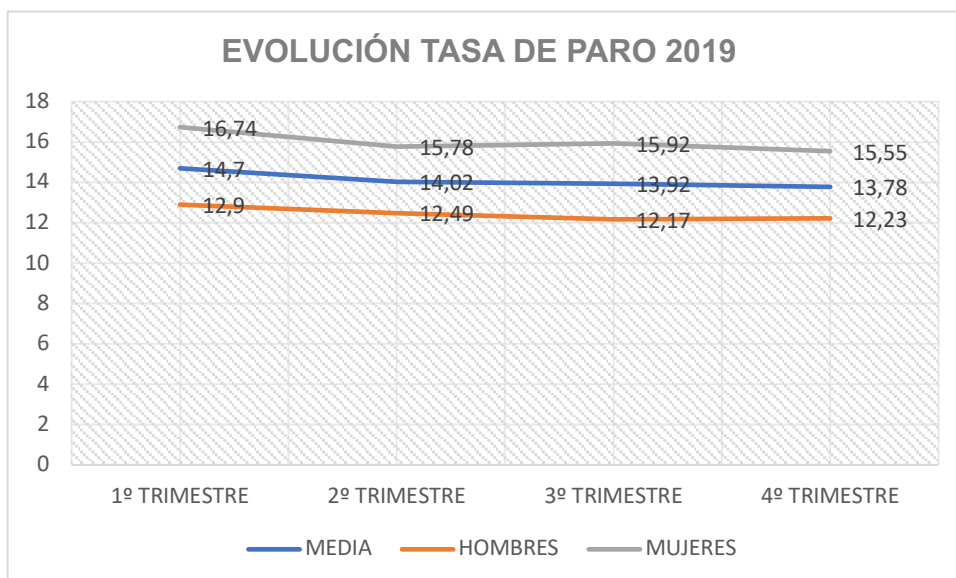


Gráfico 2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el gráfico 2 se muestra la tasa de paro en 2019, dividido en 4 trimestres. Vemos que la curva es ligeramente descendente, lo cual nos indica una gran diferencia respecto a 2008, pero sí es cierto que la tasa de paro media es del 13,78%. Como similitudes se aprecia que la tasa de paro de las mujeres sigue siendo mayor que de los hombres, lo cual sigue siendo un problema que no ha sido solucionado en esta última década.

Según una encuesta del INE, en el cuarto trimestre de 2019 la tasa de variación trimestral del empleo fue del 0,47%, fue la mayor evolución en un cuarto trimestre desde 2006 lo cual es un dato significativo.

Por sexo, el empleo disminuye en 15.900 hombres y aumenta en 108.500 mujeres. La tasa de actividad de las mujeres se elevaba hasta el 53,53%, a diferencia de los hombres con el 64,24%.

Numerosos análisis nos facilitan afirmar que, aunque en los últimos años el incremento de la participación en el mundo laboral entre sexos se ha equilibrado, la realidad es que en la mayoría de los casos son las mujeres quienes se encargan de las responsabilidades domésticas y familiares.

La conciliación de la vida laboral y familiar se ha asociado al género femenino desde su comienzo, como ya se ha mencionado anteriormente. La realidad es que el reparto de tareas sigue siendo poco equitativo por lo cual existe una cuota de mujeres que dejan su trabajo por este motivo.

En 2016, España contaba con 2790,5 mil personas ocupadas a tiempo parcial por diversos motivos: no encontrar trabajo de jornada completa, cuidado de niños o adultos enfermos, otras obligaciones familiares y continuar con sus formaciones entre otras razones. Un dato curioso es el 59,8% de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial lo hacían por no encontrar trabajo de jornada completa, en cambio solo un 13,1% por el cuidado de niños o adultos enfermos. En 2018 se produjo un incremento hasta 2830,7 mil personas ocupadas a tiempo parcial, sin embargo, existe un cambio significativo en las razones de las mujeres, Ya que el 53,5% sigue siendo por no encontrar a tiempo parcial y el 16% por el cuidado de niños y adultos enfermos.⁵

⁵ INE: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10927#!tabs-tabla>

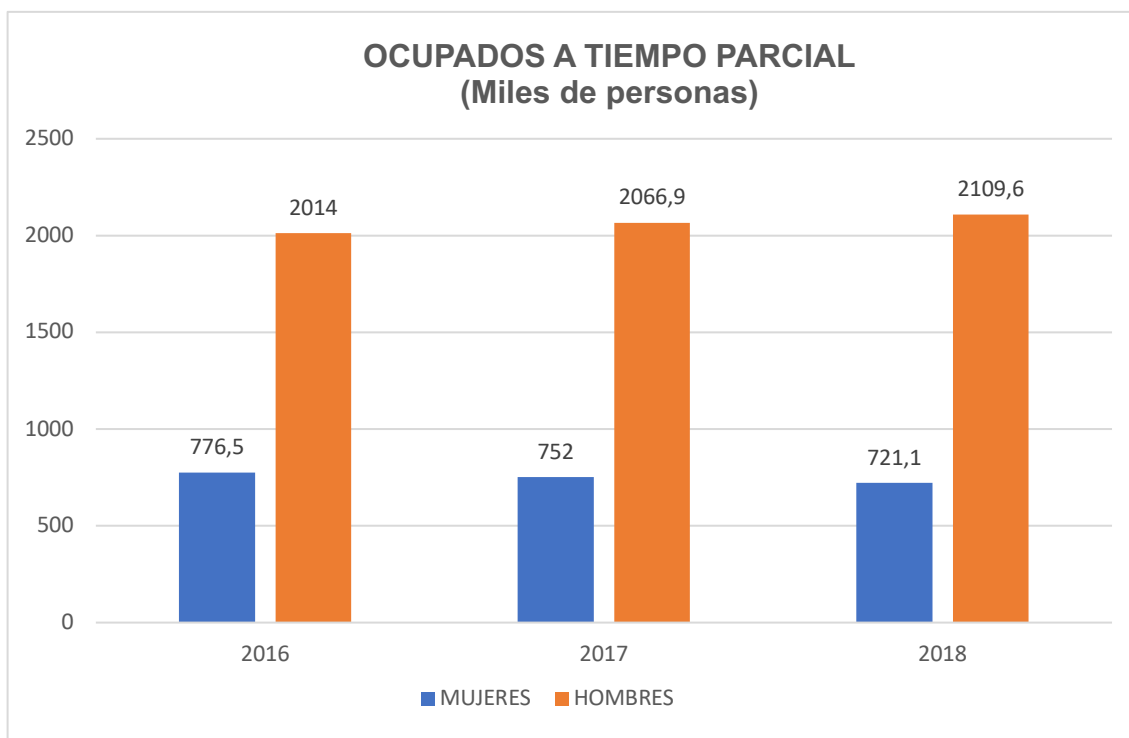


Gráfico 3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

Con este gráfico de la evolución de los ocupados a tiempo parcial desde 2016 podemos apreciar que el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial es tres veces mayor que el de los hombres. Esto nos reafirma la idea de que las mujeres tienen un porcentaje mayor de trabajos precarios como es el trabajo a tiempo parcial. Y como se mencionó anteriormente, una de las causas puede ser la ocupación de niños o adultos enfermos.

El Banco Mundial refuta estos datos ya que únicamente el 21,7% de los hombres en 2018 tenía un trabajo a tiempo parcial. Y en cambio, el 39,7% de las mujeres poseía un trabajo a tiempo parcial. A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, son las mujeres las que asumen la mayor parte de los trabajos domésticos y responsabilidades familiares.

La Encuesta de Calidad de Vida (ECV)⁶, que se realiza a nivel europeo cada cuatro años, ofrece información en relación con el trabajo y las actividades de trabajo no remunerado y la frecuencia y el número de horas dedicadas a las siguientes actividades: cuidado de hijos, nietos, cocinar o realizar labores domésticas, cuidado de familiares, vecinos o familiares con discapacidad.

En términos económicos, las mujeres tienen mayor riesgo de pobreza que los hombres. Ellas son más a menudo el único cabeza de familia en los hogares monoparentales. Según los datos del INE, hay 1,8 millones de hogares monoparentales en España, de los cuales 1,5 millones son mujeres y el 50% de este tipo de hogares está en riesgo de pobreza.

En definitiva, las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y económico están vinculados a la maternidad y la feminización de los cuidados como demuestran los datos estadísticos. Las mujeres han tenido que adoptar diferentes medidas para adaptar su vida familiar con su vida laboral: como buscar trabajos a tiempo parcial, la

⁶ ECV de Eurofound documenta las condiciones de vida y la situación social de la población y estudia cuestiones relevantes para la vida de ciudadanos europeos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

búsqueda de terceras personas para el cuidado de sus hijos, o adultos a su cargo o como extremo dejar sus trabajos o no tener hijos

Por lo tanto, España tiene pendiente la creación de nuevas normas y leyes que faciliten esta conciliación, que, aunque el avance en estos años ha sido muy significativo a partir de la primera ley de igualdad, no han logrado las mejoras totales para la igualdad.

4.2. Nuevas formas de familia.

En primer lugar, el concepto de familia no tiene una definición concreta. La mayoría de la población la entienden como una institución basada en lazos de relación de matrimonio, descendencia o adopción constituida por padres y sus hijos. De forma más global sería el conjunto de personas que comparten unas necesidades afectivas y unas funciones compartidas y negociadas con sus miembros.

Durante las últimas décadas se han producido una serie de cambios importantes: tecnologías, la globalización mundial y la incorporación de la mujer al mundo laboral, que han modificado los patrones clásicos de modelo familiar, el concepto familia se ha adaptado al contexto social. Por lo que la excelencia de sociedades tradicionales, compuesto por los padres, hijos y una familia extensa (parientes de diferentes generaciones) dejó paso, a un aumento de familias monoparentales (un progenitor y uno o varios hijos) y homoparentales (dos progenitores del mismo sexo y uno o varios hijos).

El abandono del componente religioso, como parte importante del esquema en la estructura familiar y social, ha liberado a los matrimonios de este carácter.

Las leyes ejercen un efecto educativo; desde que se aprobó la Ley del Divorcio en 1981, el número de rupturas ha incrementado cada año, de las 125.777 rupturas de 2005, el 91,5% fueron divorcios. En los últimos años se nota cierta estabilidad que podría deberse a las consecuencias de la crisis económica y la reducción del número de uniones legales. Cabe resaltar que la duración media de los matrimonios es cada vez menor. Según los datos del INE, en 2018 se llevaron a cabo 95.254 divorcios.

Otro de los avances ha sido la diversidad, con lo que ha favorecido la creación de familias multiculturales, impulsadas por el avance del pensamiento tradicional a otro más abierto. Ha influido el gran número de informaciones sobre otras culturas, el acceso a otros países y el incremento de la inmigración entre otras. Ya no existen tipos de familias mejores o peores, ahora son más o menos adaptativas en función del momento y etapa vital de las componentes.

Podemos afirmar que la sociedad ha cambiado en la forma de organizarse. Las nuevas familias son de múltiples tipos por lo que no solo es importante la conciliación personal y laboral de las mujeres, ya que hay familias donde no hay un componente femenino. En la actualidad es importante que estas nuevas formas de familia sean inculcadas desde las edades más tempranas, ya que sería un gran avance que se educaran conociendo todos los tipos de familias y lograr que se normalicen así no habrá ninguna diferencia por razón de sexo. Por ejemplo, se debe implicar a los niños y niñas en las tareas domésticas, primeramente, dando ejemplo de las personas adultas en este sentido. De esta forma se lograría alcanzar de forma natural la igualdad de sexos que persigue la conciliación, que en la actualidad no es totalmente real.

Podemos afirmar que, desde las primeras ideas de conciliación, donde solo se hablaba de la mujer, hemos llegado a un punto donde la conciliación es primordial para toda la población. Por lo que está más cerca la posibilidad de la población de compatibilizar sus necesidades familiares con las obligaciones laborales.

5. CONCILIACIÓN EN LA ÁMBITO EMPRESARIAL Y JUDICIAL.

5.1. Conciliación en el mundo laboral.

La compatibilización de la vida laboral con las responsabilidades familiares se ha convertido en una exigencia de calidad de vida para la sociedad española. La integración de la mujer en el mercado laboral ha contribuido a que cada vez sea más importante la conciliación en el mundo laboral. Por lo tanto, es importante el equilibrio entre el desarrollo económico y la cohesión social.

La conciliación en el ámbito laboral no solo se reduce a la posibilidad de tener una jornada parcial, sino que también intenta conseguir una jornada flexible e intensiva, el trabajo a turnos, la formación o actividades de voluntariado en horario laboral, el teletrabajo, el abandono del puesto ante una emergencia familiar o la posibilidad de convertir los viernes por la tarde en no laborables.

Quienes consideran la conciliación como una herramienta innecesaria o piensan que la idea de planificar la vida de los trabajadores conlleva una menor implicación de éstos en la empresa, lo único que crean es un desequilibrio en la vida de las personas.

Para que esto termine, es necesario que se produzca un cambio de mentalidad para que las medidas conciliatorias sean vistas, además de una ventaja para los trabajadores, una ventaja para las empresas.

La conciliación no provoca una disminución de la productividad, sin embargo, una jornada extensa provoca la creación de tiempos muertos que ocasionan desmotivación, estrés e incluso dificultad de concentración. Es cierto, que las medidas conciliatorias únicamente mejorarían estas consecuencias laborales, ya que el trabajador incrementaría sus ganas de acudir a su puesto de trabajo.

El presentismo laboral es uno de los problemas más importantes a los que tienen que hacer frente las empresas hoy en día. Se trata de acudir y estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando parte de la jornada laboral a otras funciones que no son propias del mismo, entre ellas: conectarse a redes sociales, consultar páginas web o realizar llamadas privadas. Desde que comenzó la crisis económica en España, las condiciones laborales de muchos empleados han cambiado y el miedo a la pérdida de su trabajo ha provocado que existan muchos trabajadores que estén aguantando en su puesto de trabajo a pesar de no estar del todo motivados o a gusto.

Según una encuesta de ABC en 2013, el 5% de los ciudadanos podría sufrir esta navidad el denominado “síndrome de la silla vacía”.⁷

Asimismo, la empresa Adecco⁸ afirma que en esta década las empresas españolas reconocen tener hasta un 10% de empleados presentistas. Por otro lado, un estudio de *Harvard Business Review* indica que el presentismo les cuesta a las empresas norteamericanas alrededor de 150 millones de dólares al año.

⁷ Un problema que surge cuando las emociones por la pérdida de un ser querido entran en conflicto con el ambiente festivo propio de las celebraciones navideñas, que pueden generar crisis o ansiedad.

⁸ Adecco es la organización de Recursos Humanos número uno del mundo, con más de 5 mil sucursales en más de 60 países.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La conciliación estimula la participación laboral de hombres y mujeres y predomina en estas últimas debido a la compatibilización de su vida profesional con sus responsabilidades familiares. Este estímulo es imprescindible en una sociedad envejecida, donde el relevo generacional es insuficiente y puede llevar al colapso de nuestro sistema.

Es necesario exponer que, las medidas conciliatorias, suponen una ventaja general, beneficiando a ambas partes, tanto empresarios como trabajadores, dando pie a una mayor satisfacción y productividad por parte de los empleados.

La gran diferencia entre empresas en el mercado laboral hace que no exista una ley o solución global, es decir, cada empresa debe crear medidas que faciliten la conciliación en función de las necesidades específicas de su plantilla.

Son muchas las medidas conciliatorias que las empresas están implantando, algunas de dichas medidas se adaptan o modifican la normativa.

La Red de Empresas con el distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE) es una iniciativa del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, que potencia el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre sexos. Esta iniciativa fue creada en 2013, contando con 148 empresas de las cuales, 33,3% eran pymes. Todas las empresas pertenecientes a esta iniciativa llevan el distintivo “Igualdad en la Empresa”, debido a su importancia en el desarrollo de políticas de igualdad dentro de sus organizaciones.

Destaca la selección de medidas innovadoras de acuerdo con los siguientes criterios: universalidad (medidas dirigidas a toda la plantilla), corresponsabilidad (medidas que fomenten la distribución equitativa de tareas del cuidado entre hombres y mujeres) y la innovación (son medidas que plantean soluciones teniendo en cuenta la dificultad en implantar las medidas).

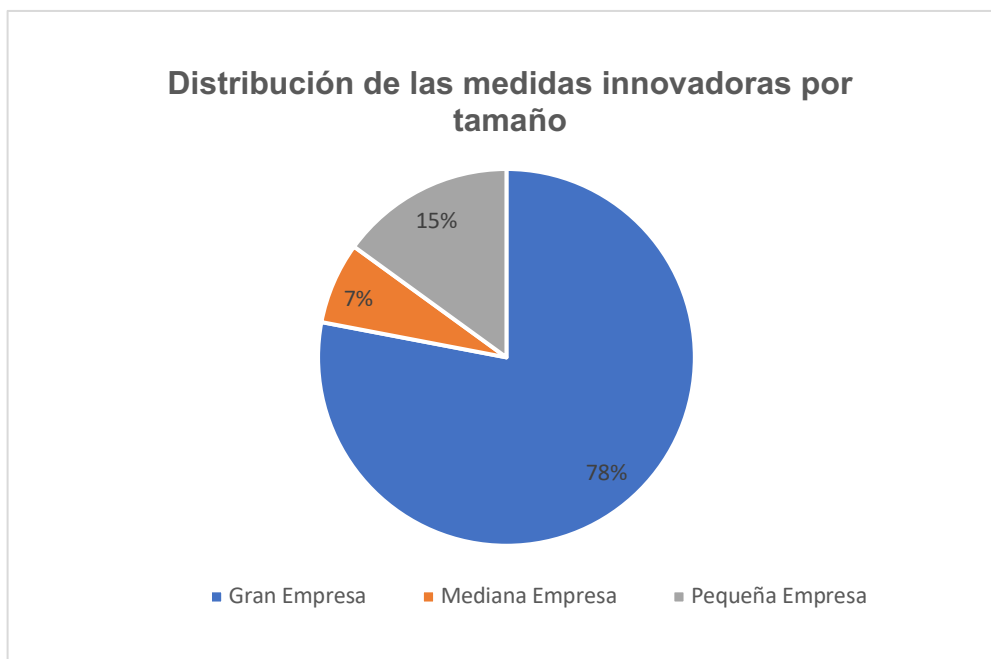


Gráfico 4.

Fuente: gráfico extraído de los datos del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Sanidad Servicios sociales e Igualdad.

A continuación, se nombrarán una serie de medidas innovadoras aplicadas por las empresas pertenecientes a la Red DIE:

En relación con la organización del tiempo de trabajo, el Banco Santander aplicó el apagado de luces a las 18:00 para estimular la sensibilización por el respeto a la jornada de trabajo.

La empresa Mercedes Benz España, S.A aplicó la reducción de jornada con elección de turno de trabajo a la que se pueden acoger sus trabajadores y trabajadoras, generándose una gran corresponsabilidad con el cuidado de hijas e hijos y los adultos dependientes a cargo.

La empresa Isastur, S.A.U e Isastur Ingeniería, S.A, es una mediana empresa que otorga la posibilidad a cualquiera de sus empleados o empleadas de solicitar el disfrute de hasta 15 días laborales sin percibir remuneración por ellos. Estos días son externos a las correspondientes vacaciones y pueden ser disfrutados en cualquier momento siempre y cuando sean aprobados por la persona responsable.

En relación con las medidas de flexibilidad espacial, la empresa Arada Ingeniería Agroindustrial, S.L, es una pequeña empresa que facilitó el cambio de turno y de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales en relación con el régimen de visitas de hijos e hijas.

Por otra parte, con relación a las mejoras de los permisos legales, la Mutua Madrileña Automovilística, concede a sus empleados que sean padres 6 semanas de permiso retribuido, ampliando 2 semanas el permiso legalmente establecido. En cuanto a las empleadas, su permiso de maternidad se amplía de 16 a 18 semanas, con dos semanas retribuidas adicionales.

Por último, por beneficios sociales, la empresa Jazz Telecom, S.A.U aplicó descuentos especiales para el colectivo Jazztel en una guardería cercana a la empresa y la gratuidad de una hora de ludoteca diaria, a emplear antes o después del horario de clases.

En la actualidad, la mayoría de las empresas tienen como objetivo introducir sus medidas y planes de igualdad que aseguren la conciliación reclamada.

Las empresas como Iberdrola, Repsol y Leche Pascual cuentan con medidas para favorecer a la conciliación de la vida laboral y familiar. Es por esto, por lo que incluyen medidas conciliatorias como la flexibilización de horarios, permisos especiales, teletrabajo o ampliación de la baja maternal y paternal, pues crea la mayor implicación de sus trabajadores en la empresa.

Repsol, cuenta con 24.891 empleados según los datos facilitados por la propia empresa a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en España. La multinacional energética ha implantado una serie de permisos retribuidos (maternidad, paternidad, permiso por fallecimiento de familiar o matrimonio) que superan las medidas de la legislación en la mayoría de los casos.

Repsol facilita un programa de servicios asistenciales dirigido tanto a sus empleados como a sus familiares que tiene el objetivo de apoyarles en sus posibles problemas de salud.

En relación con las nuevas iniciativas, se encuentra el teletrabajo que repercute en la productividad y en una mayor motivación, permitiendo la conciliación entre la vida laboral y personal. Al finalizar 2018, En Repsol fueron 2267 empleados los que disfrutaron de esta iniciativa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Iberdrola cuenta con alrededor de 35.107 empleados según los datos facilitados por la empresa a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en España.

El grupo Repsol cuenta con más de 70 medidas conciliatorias. Fue la primera compañía del Ibex 35 la que aplicó la jornada continuada en España. Gracias a esto se puede disfrutar de un horario de 7:15 a 16:36 horas, con la flexibilidad de una hora y 45 minutos en la hora de entrada y salida, con la posibilidad de adelantar la salida los viernes a partir de las 14:00. Además, ha creado la “Escuela de Padres Iberdrola”, una iniciativa pionera en las empresas españolas.

Según su página web el objetivo de este programa es “facilitar las relaciones entre padres, hijos y empresa de forma que se consiga entender la conciliación desde una perspectiva responsable. La primera actividad que la compañía ha desarrollado es un ciclo de conferencias que tendrán lugar durante las próximas semanas en sus oficinas de Madrid, Bilbao y Valencia”.

Leche Pascual, cuyo nombre cambió a Calidad Pascual, recibió el certificado de “Empresa Familiarmente Responsable” por sus medidas conciliatorias que permiten a sus trabajadores compaginar sus obligaciones profesionales y familiares. Las más importantes fueron la flexibilización de horarios, la decisión de ampliar en una semana el periodo de baja por maternidad (fijada en 15 semanas) y Calidad Pascual ha ampliado a 16 semanas, o el mantenimiento del seguro médico con una compañía privada que tienen sus empleados.

Calidad Pascual, es una de las empresas más comprometidas con la igualdad entre hombres y mujeres, con el distintivo “Igualdad en la Empresa” se pretende *“reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa”*(Ministerio de Servicios Sociales e Igualdad).

5.2 La igualdad reflejada judicialmente.

La Ley 39\1999 se trató de un texto legal dirigido tanto a hombres como mujeres; podemos decir que fue un punto y aparte para la igualdad entre hombres y mujeres que se busca hasta hoy en día.

Años después se aprobó la Ley 30\2003 del 13 de octubre, con medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las normativas elaboradas por el gobierno, con una modificación en los artículos 22 y 24 de la Ley 50\1997, llamada Ley del gobierno. La reforma establece que esta responsabilidad ha de quedar plasmada en un documento que denomina Informe de Impacto de Género.

En el primer capítulo de la Ley 30\2003, se recogen fundamentos de la incorporación de la evaluación de impacto de género a la elaboración de las normas, su fundamento, referencias a experiencias internacionales y objetivos para el proceso de la elaboración de informes.

El segundo capítulo es una propuesta para elaborar informes a través de un recorrido, una estructura y la elaborar de cada uno de los capítulos.

En el tercer capítulo, se recogen las claves y recomendaciones sobre la preparación de los informes y cómo superar los obstáculos.

En definitiva, se ha construido una guía y se han adaptado sus contenidos para facilitar la tarea de quienes tienen que elaborar los informes de impacto de género.

La mayoría de las sentencias en materia de conciliación hacen referencia a vulneraciones de derechos de los empresarios hacia los trabajadores, siguiendo esta línea destacamos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia 1325\2008, del 10 de septiembre de 2008 sobre la negación de un horario de trabajo para el cuidado de sus descendientes, uno de ellos con una discapacidad reconocida de un 48%.

La demandante reclamó esta situación como vulneración de su derecho de igualdad como trato discriminatorio, dándole el Tribunal Supremo la razón y estimando su pretensión en relación con su solicitud de concreción horaria en la base de anteponer la conciliación familiar y laboral frente a la organización interna de la demandada.

Pese a que el legislador se esfuerza en aprobar medidas que consoliden un reparto equitativo de tareas, es cierto que en muchas ocasiones es la propia ley la que impide conciliar en determinadas situaciones y en este caso a los hombres trabajadores.

Existen un gran número de sentencias que niegan a estos empleados la posibilidad de su derecho a reducir su horario laboral o la propia baja por paternidad.

En esta línea, el Tribunal Constitucional resuelve en la sentencia 26/2011, del 14 de marzo el conflicto de un hombre al que le niegan su voluntad de prestar servicios en horario nocturno con el fin de atender a sus dos hijos de corta edad.

El demandante basó sus pretensiones en la existencia de un trato discriminatorio por razón de sexo, pero la Sala de lo Social desestimó la pretensión al entender que no existía vulneración de derechos, ya que no se le negó por razón de sexo, sino porque no existía la posibilidad de cumplir lo que el actor pedía, además de no existir un derecho directo del trabajador a elegir turno de trabajo.

Por otro lado, se fundamentó en la posibilidad de una vulneración de derechos si nos referimos a la discriminación por circunstancias personales o sociales, ya que la negativa suponía una dificultad para la conciliación además de la discriminación que supondría el delegar únicamente el cuidado a la mujer.

El fallo del Tribunal Constitucional defendió su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sus circunstancias familiares. Al final, declararon la nulidad de la sentencia del Juzgado de lo Social, así como la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Inadmite el recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 2888-2008. Por lo tanto, dando la razón al demandante y facilitando su derecho a conciliar.

La última sentencia referenciada es la del Tribunal Constitucional 124\2018, del 19 de Julio de 2018. En este caso, el sindicato UGT (Unión General de Trabajadores) a través de una demanda de conflicto colectivo contra CLH (Compañía Logística de Hidrocarburos), pretendía que se reconociera el derecho del permiso de lactancia de forma acumulada a los trabajadores desde el final del permiso de paternidad hasta que el hijo o hija tenga un año. En este caso, el fallo del Tribunal Supremo estimó la demanda de conflicto colectivo, reconociendo el derecho de los trabajadores varones a disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada hasta que el hijo o hija tenga un año, situación que supone un importante avance en materia de conciliación e igualdad entre el hombre y la mujer.

Por otra parte, la negativa empresarial a reconocer el permiso de lactancia a los padres, hasta la décimo sexta semana desde el parto. La política empresarial descrita, supone que los padres podrán disfrutar de menos días de permiso de lactancia, lo que provoca un efecto disuasorio para el ejercicio del derecho, cuya finalidad es solapar

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

indebidamente el ejercicio del derecho con el disfrute del permiso por maternidad, lo cual supone una manifiesta discriminación por razón de sexo, que vulnera el art. 14 CE⁹.

En resumen, para obtener una sociedad justa no solo depende de que el ordenamiento jurídico apruebe leyes más “justas”, sino también es importante que las prácticas de conciliación se lleven a cabo para una implementación real de la igualdad que se hace referencia.

Respecto a su tipología y su aprobación se ve una clara evolución en las diferentes sentencias. En la primera década del siglo XXI la mayoría de los procesos versaban en la concreción horaria resultante del derecho a la reducción de jornada, en estos casos, la mayoría de las demandas eran interpuestas por mujeres para poder conciliar su vida laboral con su vida personal. La sentencia 1325\2008 es un claro ejemplo de que en esa época nuestra sociedad entendía que era la mujer la que debía conciliar su vida familiar y laboral.

Esta situación ha evolucionado y en la actualidad las reclamaciones en materia de concreción horaria ya no son interpuestas mayoritariamente por mujeres, sino que ahora son los hombres los que acuden a los tribunales reclamando este tipo de situaciones, tal y como hemos visto en la sentencia de referencia.

La presidenta de la Federación de Mujeres progresistas¹⁰ expresó que *“se sigue asociando maternidad y responsabilidades familiares como algo exclusivamente de las mujeres, perpetuando la idea de que quienes necesitan conciliar horarios laborales y personales es un asunto que solo les corresponde a ellas”* (Periódico EL PAÍS). Para ella las políticas de discriminación positiva aspiran a través de diferentes mecanismos a lograr la igualdad de género en los hechos.

Por otro lado, existen otros autores que están en contra de las políticas de discriminación positiva, ya que remite a la pérdida de privilegios hacia el hombre. Como la profesora Igareda expuso *“las políticas de discriminación positiva implican la merma de las prerrogativas asociadas a un determinado sexo, clases social y raza”* (Periódico EL PAÍS).

Sin embargo, aunque existan una serie de sentencias que perjudican al hombre, no se debe olvidar que las mujeres estando en minoría de oportunidades, así que necesita una ayuda para llegar a la igualdad respecto a los hombres. Si no se acepta esto último es que no se reconoce que exista discriminación alguna.

⁹ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

¹⁰ Es una organización no gubernamental de ámbito estatal y declarada de utilidad pública, que cuenta con una experiencia de 30 años en la defensa de los derechos de las mujeres, la discriminación que sufren y la puesta en marcha de medidas para erradicarlas.

6. EVOLUCIÓN EN LAS FORMAS DE CONCILIAR.

Las empresas y el mercado laboral han sido y siguen siendo clave para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En concreto, los planes de igualdad han sido un apoyo donde las empresas españolas han focalizado sus esfuerzos.

Los planes de igualdad aparecieron por primera vez en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En el artículo 45 la “elaboración y aplicación de los planes de igualdad”. 12 años más tarde, esta ley fue actualizada mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo, con medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres respecto al empleo. Además, se establecieron nuevas obligaciones a la hora de diseñar e implementar un plan de igualdad.

Con anterioridad a la aprobación del Real Decreto-Ley, si las empresas tenían menos de 250 trabajadores, no era obligatorio elaborar un plan de igualdad. En la actualidad, las empresas con más de 50 trabajadores deben implementar de manera obligatoria un plan de igualdad.

En referencia a los datos, es difícil cuantificarlo debido a que no existió un registro obligatorio hasta el Real Decreto-Ley. A partir de 2022, alrededor de 25.0000 empresas de más de 50 trabajadores tendrán la obligación de negociar y presentar un plan de igualdad.

Los planes de igualdad tienen una serie de fases:

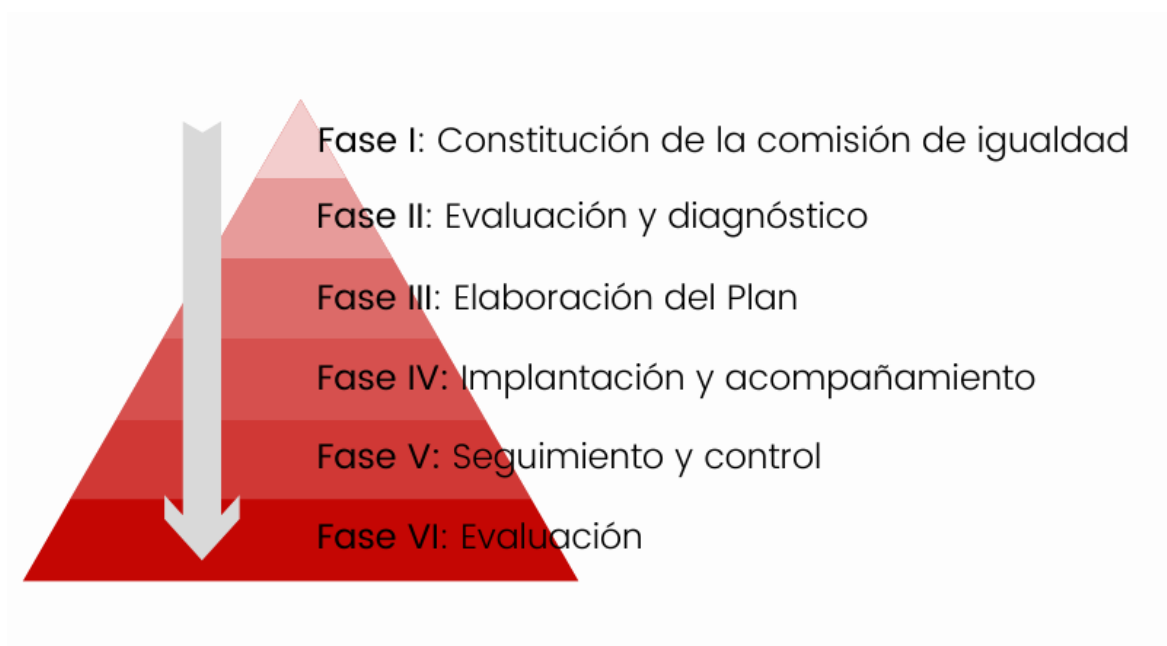


Gráfico 5.
Fuente: Grupo Atico34

Según el Grupo Atico34, para implementar un plan de igualdad existen 6 fases:

1º. Constituir una comisión de igualdad, tanto entre empresas y representantes de los trabajadores como entre mujeres y hombres. El cual, debe ser el máximo órgano negociador y decisorio en este ámbito.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- 2º. Diagnóstico, donde se recoja la información y se realice un análisis de la situación de la empresa. Además, de buscar las situaciones que provoquen las limitaciones o discriminaciones.
- 3º. Definir los objetivos que se pretenden alcanzar, proponiendo las medidas y el tiempo para cumplirlas.
- 4º. Realizar una comunicación tanto interna como externa.
- 5º. Llevar a cabo un seguimiento y control de las acciones anteriores.
- 6º. Analizar los resultados y comprobar el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos.

El teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral con el uso de herramientas telemáticas, en cualquier momento y lugar, fuera del lugar usual de trabajo. También es definible como una forma de organización del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como: *“El teletrabajo es la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Tics) hacen posible esta separación facilitando la comunicación”* (OIT).

El surgimiento del teletrabajo fue precisamente para evitar desplazamientos y problemas de movilidad, a la vez que, se reducía el consumo energético. En la década de los 70 en Estados Unidos, coincidiendo con la crisis del petróleo que puso de rodillas a las economías industrializadas y esto conllevó un aumento en las cifras de desempleo hasta niveles nunca vistos.

Aunque las primeras nociones del teletrabajo comenzaron en la década de los 70, no fue hasta el siglo XXI cuando aparecieron en las legislaciones laborales. En 2002 se formalizó el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo (AMET)¹¹.

En España, la primera proposición de ley para regular el teletrabajo fue rechazada en 2010, y no fue hasta el año 2012 que se aprobó. En dicha reforma se modificó el artículo 13¹² del Estatuto de los Trabajadores. Hasta ese momento, no se hablaba de la palabra teletrabajo ni las tecnologías de la información y comunicación, únicamente se utilizaba el término de trabajo a distancia.

En 2019 realizó la última modificación legislativa que permitía al trabajador solicitar la adaptación de la jornada laboral, y la posibilidad de adaptar la forma en la que desempeñaría su trabajo.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo muy atractiva y eficaz para los empleados. Se puede afirmar que esta modalidad de trabajo cada vez está más normalizada en España y ha incrementado su uso considerablemente por los siguientes motivos:

- Tanto las empresas como los trabajadores utilizan herramientas tecnológicas donde el teletrabajo encaja perfectamente.

¹¹ Se establece un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores. El acuerdo otorga la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

¹² Trabajo a distancia: tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

- La conciliación, muchas empresas han decidido implantarlo para que sus empleados trabajen desde casa y puedan conciliar su vida familiar y profesional.
- Las empresas se han dado cuenta de que la productividad de los empleados aumenta, debido a que se evitan las interrupciones comunes que se producen en una oficina.
- Finalmente, se produce un ahorro económico, ya que, no es necesario una sede física tan grande.
-

Después de analizar el número de ocupados por la frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, donde diferenciamos entre los trabajadores que no trabajaron ningún día, los que lo hicieron ocasional y finalmente, los que desarrollaron su trabajo más de la mitad de los días.

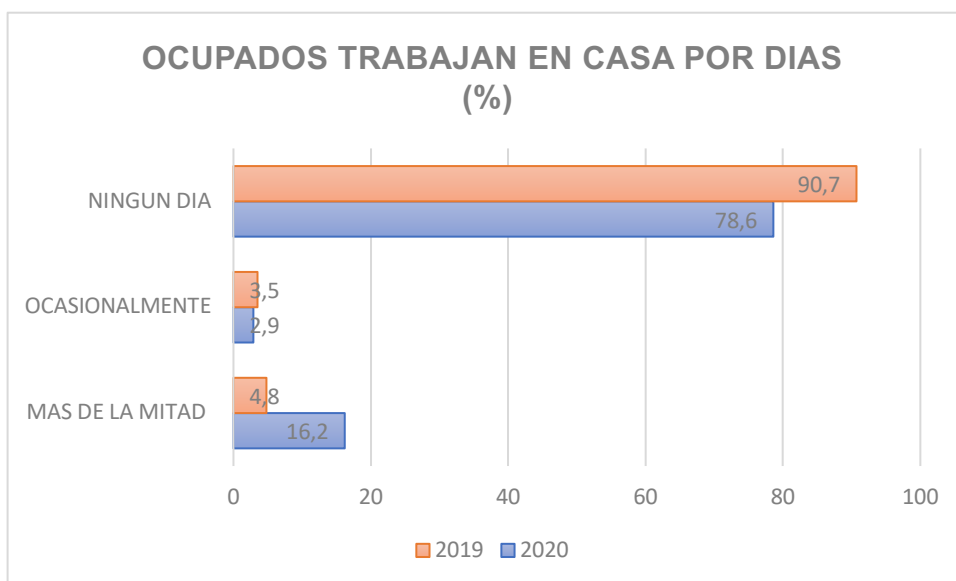


Gráfico 6.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

El gráfico 6, muestra la comparación entre 2019 y 2020, destacando que el segundo trimestre de 2020 estuvo marcado por un confinamiento muy estricto en España para así poder detener la propagación del coronavirus.

Según la Organización Mundial de la Salud *“los coronavirus son una extensa familia de virus, algunos de los cuales puede ser causa de diversas enfermedades humanas, que van desde el resfriado común hasta el SRAS (síndrome respiratorio agudo severo)”*. Este virus tuvo sus primeras apariciones en diciembre de 2019, pero no se lo calificó de pandemia global hasta marzo de 2020. En España, se decretó un confinamiento¹³ de la totalidad de la población durante 99 días.

En el gráfico 6, se muestran los ocupados que trabajan en casa según el número de días. Desde 2006 que se tienen los datos, la evolución no ha sido muy relevante, ya que la, mayoría de los ocupados no trabajó ningún día en casa. Con datos reales, en 2019 el 90.7% (17.933.000 personas) de los ocupados no trabajó ningún día desde casa, solo un 3,5% (688.700 personas) ocasional y únicamente el 4,8% (951.800 personas) más de la mitad de los días que trabajo fue desde casa.

¹³ Según la RAE: pena por la que se obliga al condenado a vivir temporalmente, en libertad, en un lugar distinto al de su domicilio.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En comparación con los datos anteriores, en el segundo trimestre de 2020, se produjo un descenso de los ocupados que no trabajaron en casa ningún día. En concreto, el 78,6% (14.633.400 personas) de los trabajadores, un 12,1% menos. El 2,9% (539.000 personas) de los ocupados trabajos algún día en casa y el 16,2% (3.015.200 de personas) de los ocupados trabajos más de la mitad de los días. Este último porcentaje supone multiplicar por 4 los números de 2019 donde era de 951.800 personas.

Sería interesante mostrar si existe algún tipo de diferencia entre hombres y mujeres en relación con los días que trabajan más de la mitad de los días desde en casa a través del gráfico 7:

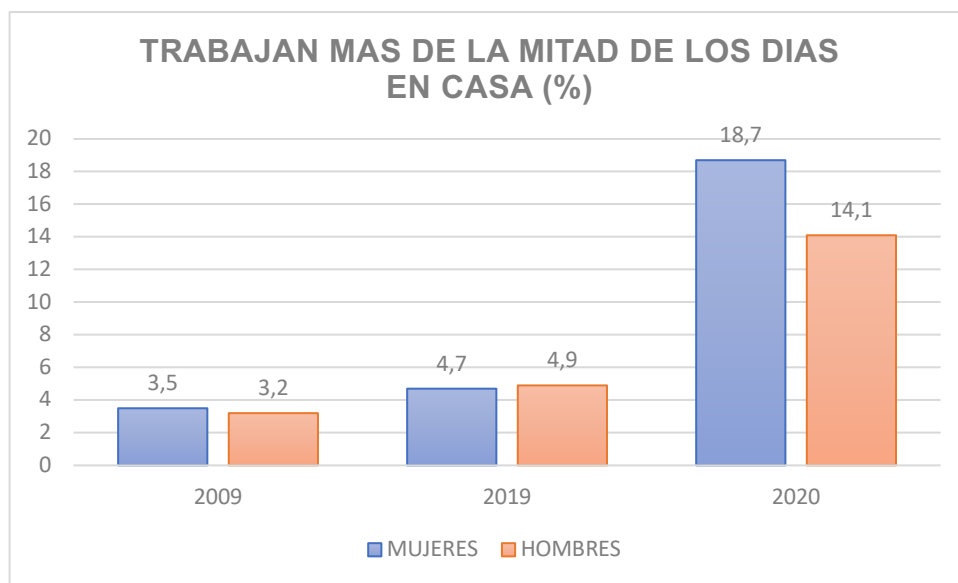


Gráfico 7.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En dicho gráfico, se comparan los datos de 2009, con los de una década más tarde (2019) y con los datos del segundo trimestre de 2020. En el año 2009, el 3,5% de los hombres trabajaban la mitad de los días en casa (344.500) y el 3,2% (293.900) de las mujeres.

Una década más tarde, 2019, se aprecia una tendencia ascendente tanto en las mujeres como los hombres que trabajaban desde casa. Debido a que el 4,9% (523.000) de los hombres y el 4,7% (428.800) de las mujeres trabajan más de la mitad de los días en casa. Por lo que las medidas de conciliación entre décadas han evolucionado positivamente ayudando tanto a mujeres como hombres trabajar desde casa.

Finalmente, en el segundo trimestre de 2020, se destaca un mayor aumento de las mujeres que trabajan más de la mitad de los días en casa con el 18,7% (1.584.500) de las mujeres. En cambio, los hombres fueron de un 14,1% (1.430.700).

En un primer momento, podemos pensar que el teletrabajo solo aporta beneficios tanto a los empleados como los empresarios. Pero existen una serie de desventajas: la falta de integración como un equipo, dificultades para encontrar momentos de desconexión, escaso control horario y la falta de una determinada ley que lo regule.

También es cierto que hay determinados sectores donde el teletrabajo o trabajo a distancia es completamente inviable. El sector servicios es un claro ejemplo de esto, como su propio nombre indica, trata de dar un servicio personal a sus clientes.

España todavía este lejos de abandonar la cultura del presentismo laboral, que lleva a la obligación de la presencia de una persona en un determinado establecimiento. Es necesario implementar tecnologías que permitan que el trabajo en remoto sea posible, para así conseguir que el teletrabajo aumente año tras año en España.

7. CONCLUSIONES.

La finalidad de este trabajo estaba centrada en conocer como es la situación de la conciliación en la actualidad, algo que, gracias a los objetivos marcados, se ha conseguido dar respuesta.

Los primeros brotes de conciliación surgieron a finales del siglo XX, con muchas dificultades debido a la existencia de una sociedad clasista, machista y anticuada. A pesar de los grandes avances en el último siglo, todavía queda mucho para conseguir el objetivo de igualdad real entre hombres y mujeres. Se creó el plan más progresista hasta la fecha destinado a promover los derechos de la mujer mediante la Plataforma de Acción de Beijing, imaginando un mundo donde todas las mujeres y niñas pueden ejercer sus libertades y disfrutar de sus derechos.

Los acontecimientos a nivel mundial influyeron de manera positiva en España, como la aprobación de la Ley 39\1999, del 5 de noviembre. Dicha ley fue necesaria para un reparto equilibrado de las responsabilidades entre la vida profesional y privada tanto de hombres como de mujeres. Más adelante, se apreció una nueva forma de organización para compatibilizar las responsabilidades de los trabajadores en diferentes aspectos. No fue hasta la aprobación de la llamada “primera ley de igualdad en España”, la Ley Orgánica 3\2007, del 22 de marzo, cuya intención fue la de equiparar a las personas, mediante una serie de políticas activas.

España se vio inmersa en una crisis económica que provocó que el plan de mejora no fuese tan influyente como se esperaba en sus primeros años. Si es cierto que se crearon diferentes planes para analizar los cambios en el nivel de equidad respecto a la igualdad de sexos.

En definitiva, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar junto con el principio de igualdad entre hombres y mujeres ha estado siempre relacionado, y con la entrada en vigor de la Ley orgánica 3\2007, del 22 de marzo, se logró un gran paso hacia la igualdad real, consiguiendo el equilibrio entre hombres y mujeres, consiguiendo que ambos sexos compartiesen responsabilidades y tareas domésticas.

Para poder analizar los cambios a partir de Ley 3\2007, en este trabajo se ha analizado tanto la evolución de la tasa de paro de 2008 diferenciando entre hombres y mujeres como la evolución de la tasa de paro de 2019.

Después de esto, podemos decir que la tendencia no ha cambiado ya que siguen siendo las mujeres las que poseen una mayor tasa de paro.

A partir de 2016 el número de ocupadas mujeres a tiempo parcial es tres veces mayor que el de hombres, indicando que las mujeres tienen un porcentaje mayor de trabajos precarios.

Numerosos análisis nos facilitan afirmar que, aunque, el aumento de la participación en el mundo laboral entre sexos se ha equilibrado, la realidad es que las mujeres siguen siendo en la mayoría de los casos las que toman las responsabilidades domésticas y familiares.

En lo respectivo con la parte del trabajo relacionada con las sentencias, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sigue asociándose con las mujeres. Si es cierto que cada vez existe un mayor número de sentencias con relación a los hombres, asique, poco a poco nos acercamos hacia el objetivo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

A partir de la aprobación de la Ley 3\2007, la mayoría de las sentencias en materia de conciliación eran consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores por parte de los empresarios, como la sentencia 1325\2008, donde niegan a una mujer el cambio de horario laboral para poder atender a sus descendientes. Se nota que ha habido una evolución en las sentencias, debido a que en un principio la mayoría de las sentencias o problemas se centraban en la concreción horaria de mujeres. En los últimos años las sentencias en su mayoría pertenecían a hombres con problemas en la concreción horaria o con la baja por paternidad.

Como se ha analizado en este trabajo, existen un número de empresas que han creado una serie de medidas. Por ejemplo, empresas como Iberdrola, Repsol y Leche Pascual, además, de cumplir las medidas impuestas por el Estado han creado nuevas medidas. Esto demuestra que las grandes empresas tienen la posibilidad de mejorar en materia de conciliación e implementar mejoras en sus medidas de conciliación.

Para finalizar, tras analizar la evolución de las formas de conciliar la vida laboral, familiar y personal, en particular con los planes de igualdad y el teletrabajo. Hemos observado que los planes de igualdad aparecieron en la Ley Orgánica 3\2007 para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Y más tarde fue actualizado con el Real Decreto 6\2019, estableciendo nuevas obligaciones a la hora de diseñar e implementar los planes de igualdad.

El teletrabajo es una forma de conciliar, la más importante en 2020, debido a que, el segundo trimestre de 2020 estuvo marcado por un confinamiento muy estricto en España. Por lo que después de analizar los ocupados que trabajan en casa se comprueba que un 12% menos de los ocupados no trabajó ningún día desde casa.

En torno a si existe algún tipo de diferencia significativa entre sexos, se llega a la conclusión de que el aumento es equitativo entre hombres y mujeres. Si es cierto que el teletrabajo únicamente está destinado al sector administrativo, por lo que la mayoría de los sectores de nuestro país no podrá utilizarlo de ninguna manera.

En conclusión, el siglo XXI ha contribuido a que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se haga efectiva tanto para hombres como mujeres. A pesar de existir un claro avance en la consecución del objetivo de lograr la igualdad de oportunidades entre sexos, hemos observado que las mujeres siguen estando un peldaño por debajo. En mi opinión las nuevas generaciones van a ser muy importantes para lograr el ansiado objetivo de la igualdad de sexos a todos los niveles y que seguramente en un futuro cercano será real.

8. BIBLIOGRAFÍA.

Referencias bibliográficas:

- ¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?
<https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>
- ONU. Mujeres. Las conferencias mundiales sobre la mujer.
<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- ONU. Mujeres. La plataforma de acción de Beijing: inspiración entonces y ahora.
<https://beijing20.unwomen.org/es/about>
- LÓPEZ PUIG, A; ACEREDA, A (2007). *Entre la familia y el trabajo, realidades y soluciones para la sociedad actual*. Narcea S.A de ediciones.
https://books.google.es/books?id=Fvz8rTVxBqMC&pg=PA87&lpg=PA87&dq=Comentario+práctico+a+la+Ley+de+Conciliación+de+la+Vida+Familiar+y+Laboral:+Aspectos+laborales,+Editorial+Comares&source=bl&ots=kP_Bpg9vWC&sig=ACfU3U1Aw0hn1XLvKGja-v9nytqBdEKBuA&hl=es&sa=X&
- OCAÑA, JC (2005). *El régimen de la restauración*.
<http://www.historiasiglo20.org/HE/11a-1.htm>
- Ley 50\1997, de 27 de noviembre, del gobierno.
<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-25336>
- Ley 39\1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568&p=19991106&tn=2>
- Diario16. La mujer durante la II Republica.
<https://diario16.com/la-mujer-la-ii-republica/>
- CCOO. Conciliación de la vida familiar y laboral: presentación y comentarios de la Ley 39\1999, de 5 de noviembre.
<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/conciliacionvidafamiliar.pdf>
- Origen de la creación del Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/historia/home.htm>
- Ley sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.
http://www.unav.ws/common/sa/info-sector/laboral/normas_laborales/norma4.shtm
- Plan Estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) tras la aprobación de la Ley 3\2007.
http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/igualdad/Plan_estrategico_final.pdf
- BIAHOPOULOU, J, 2015. *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en tiempos de crisis*. España. Edición UIB.
- INE. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma 2008.
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-tabla>

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- INE. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma 2019.
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-tabla>
- INE. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España y UE-28. (De 15 y más años)
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10927#!tabs-tabla>
- INE. Cuidado de personas dependientes. Módulo 2016.ECV.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- RODRIGUEZ, O (2020). *Tener dos hijos castiga el empleo de las madres, pero premia el de los padres*. El Independiente.
<https://www.elindependiente.com/economia/2020/05/03/tener-dos-hijos-castiga-el-empleo-de-las-madres-pero-premia-el-de-los-padres/>
- EUROFOUND. Encuesta sobre calidad de vida 2016.
<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016>
- RAMONEDA, M (2013). *Nuevos modelos de familia*. La Vanguardia.
<https://www.lavanguardia.com/opinion/temas-de-debate/20131103/54392996122/nuevos-modelos-de-familia.html>
- RONDÓN GARCÍA, LM (2011). *Nuevas formas de familia y perspectivas para la mediación: El tránsito de la familia modelo a los distintos modales familiares*. I Congreso Internacional de Mediación y Conflictología.
<https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/1691/4rondon.pdf?sequence=3>
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo*.
http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
- 5 empresas españolas que facilitan la conciliación.
<https://www.kredito24.es/content/5-empresas-espanolas-que-facilitan-la-conciliacion/>
- IBERDROLA, Primera gran empresa española en poner en marcha una “Escuela de Padres”.
<https://www.iberdrola.com/sala-comunicacion/noticias/detalle/iberdrola-primera-gran-empresa-espanola-en-poner-en-marcha-una-escuela-de-padres-5076487120110928>
- Las STJUE de 30 de septiembre de 2010 y del 16 de julio de 2015 consideran no acorde el disfrute de una parte del permiso por maternidad se condicione, para los varones trabajadores, al hecho de que la madre posea la condición trabajadora por cuenta ajena.
<https://www.iberley.es/noticias/permiso-lactancia-disfrutado-padre-vision-tjue-sobre-obligacion-acceso-permiso-conyuge-pareja-trabajadora-cuenta-ajena-27435>
- Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 26\2011 del 14 Mar.2011, Rec. 9145\2009.
http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6808#complete_resolucion&completa

- Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Sección 2ª, 10 de Sep.2008 Rec. 1325\2008.
<http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/0f50f375f5b41d27>
- Tribunal Constitucional, Sentencia 124\2018 del 14 nov.2018.
<http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25801>
- DELGADO GODOY, F; GARCIA COMAS, C; SOLETO ÁVILA, M (2007). *Informe de Impacto de Genero*. Madrid.
<https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0259.pdf>
- CARNERO, E (2017). *Discriminación positiva: Entre todas las mujeres, ¿no había ninguna mejor que él?* El País.
https://elpais.com/elpais/2017/06/12/buenavida/1497287468_342105.html
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, Consejería de Igualdad Políticas Sociales y Conciliación. *Informe evaluación impacto de genero*.
<http://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/unidad-igualdad-genero/informe-de-evaluacion-de-impacto-de-genero>
- INE. Boletín Informativo. El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
- LAPUENTE, B (2020). La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html
- ¿El teletrabajo continuará en España? El 68% dice que así es mas productivo en su empleo, según una encuesta de Europa Press.
https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-05-07/casi-el-70-de-trabajadores-espanoles-dice-ser-igual-o-mas-productivo-trabajando-en-remoto-segun-un-estudio_2584612/
- PÉREZ, HÉCTOR. *Planes de Igualdad: ¿éxito o fracaso?* Revista Compromiso Empresarial.
<https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/09/planes-de-igualdad-exito-o-fracaso/>